

TEMA:

Promuovere/favorire programmi di miglioramento del benessere organizzativo nelle aziende

TITOLO DELLA SOLUZIONE

“La partecipazione attiva dei lavoratori e dei RLS negli interventi di miglioramento del benessere organizzativo”

AZIENDA/ORGANIZZAZIONE

APTUIT (VERONA) SRL

LOGO AZIENDALE



Paese

Italia

Indirizzo

Via Alessandro Fleming, 4

Tel.

045 8219381

N. di fax:

045 8218143

Email/PEC

angela.rigoli@aptuit.com

aptuitverona@pec.it

Referente di progetto

Dr. Angela Rigoli

Settore produttivo

Farmaceutico e altre attività di servizi

PROBLEMATICA

APTUIT (VERONA) Srl è un'azienda che ha attraversato significative variazioni organizzative e di pianificazione del lavoro negli ultimi 5 anni, durante i quali i lavoratori sono stati protagonisti di importanti cambiamenti nell'ambito delle strategie aziendali, con conseguente necessità di adottare nuove modalità di lavoro per rispondere ad esigenze di sostenibilità e flessibilità richieste dal nuovo contesto lavorativo ed organizzativo.

OBIETTIVI

Miglioramento del benessere organizzativo nell'ambito dell'organizzazione aziendale e delle relazioni interpersonali.

SOLUZIONE

Si è proceduto alla progettazione di un intervento che aveva come obiettivo l'analisi delle nuove esigenze organizzative e relazionali, necessarie per interagire con l'organizzazione in modo proattivo al fine di raggiungere il benessere sul luogo di lavoro. Gli obiettivi generali del progetto sono stati i seguenti:

- Ascolto e partecipazione attiva dei lavoratori sui temi indicati
- Definizione partecipata dei piani di intervento nell'area dell'organizzazione aziendale
- Definizione partecipata di piani di intervento dell'area delle relazioni interpersonali
- Progettazione ed implementazione piano di azione

I dati sono stati discussi durante incontri periodici di monitoraggio dello stato di avanzamento del programma, i quali, hanno previsto, tramite la partecipazione dei membri del gruppo di coordinamento (dirigente delegato, RSPP, RLS e medico competente) la discussione di tematiche e criticità riscontrate in fase di implementazione e la costante osservazione degli esiti parziali ottenuti.

I materiali utilizzati durante le differenti fasi del progetto sono:

- Focus group e report esiti focus group
- Materiale didattico (slide ed esercitazioni)
- Classifica delle "10 competenze del lavoratore resiliente di APTUIT"
- Questionario di gradimento AIFOS e report dei risultati conseguiti
- Questionario di valutazione del progetto (creato dagli RLS) e report dei risultati emersi
- Verbali degli incontri periodici di monitoraggio del progetto
- Registri incontri di formazione
- Comunicazione email

RISULTATI

I lavoratori coinvolti nell'intervento sono stati 300.

I risultati raggiunti sono distinti per obiettivo e fanno riferimento agli indicatori definiti nella sezione precedente.

Obiettivo n.1 "Ascolto e partecipazione attiva dei lavoratori sui temi indicati" Sono stati realizzati 8 focus group (condotti da una consulente esterna in assenza dei membri del gruppo di coordinamento) con un campione di lavoratori appartenenti ai gruppi omogenei che avevano ottenuto un punteggio totale >25 nella check list per la valutazione del rischio stress lavoro-

correlato o che avevano segnalato particolari criticità negli ambiti del carico e ritmi del lavoro, pianificazione dei compiti e autonomia decisionale.

In totale sono stati coinvolti 79 lavoratori e sono stati raccolti 111 suggerimenti tramite la somministrazione di appositi stimoli cartacei in cui si richiedeva di proporre potenziali azioni di miglioramento riferite alla specifica mansione del partecipante e all'intera organizzazione.

Obiettivo n. 2 – 3 “Definizione partecipata dei piani di intervento”

- A livello di carico e ritmo di lavoro, pianificazione dei compiti e autonomia decisionale, in linea con le proposte dei lavoratori, è stata progettata una proposta di intervento formativo in tema di “Stress Resilience” tenuto da una docente esperta, al fine di fornire ai partecipanti strumenti di conoscenza e riflessione in grado di potenziare le risorse personali per fronteggiare in modo efficace lo stress. È stata inoltre pianificata una riorganizzazione degli spazi di lavoro con l'obiettivo di renderli, ove possibile, più confortevoli e per aumentare la funzionalità e l'efficienza delle relazioni di lavoro.
- A livello di ripartizioni organizzative/profili organizzativi, è stato istituito un percorso psicologico individuale di “Counseling” rivolto ad un gruppo di lavoratori operanti nel reparto degli studi preclinici con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza del valore e dell'importanza del proprio lavoro nell'ambito della ricerca di nuovi farmaci. Inoltre, è stato progettato un corso di formazione manageriale rivolto ai preposti e ai responsabili gerarchici di nuova nomina al fine di sviluppare le loro competenze nell'ambito del nuovo ruolo. Infine, è stato attivato un progetto di “Smart Working” per un gruppo pilota con l'obiettivo di migliorare la conciliazione del lavoro con il tempo libero e la flessibilità nella gestione del lavoro. Tale progetto si è tradotto in una politica aziendale che permette ai lavoratori di poter lavorare collegati da casa per un certo numero di giornate al mese.

Obiettivo n. 4 “progettazione ed implementazione del piano di azione”

- Corso di formazione “Stress resilience” per dirigenti preposti e lavoratori: sono state svolte 35 edizioni del corso (della durata di 2 h ciascuna) per un totale di 412 partecipanti e, attraverso l'analisi dei dati relativi al questionario di gradimento, è emersa la necessità di dare continuità all'intervento iniziale formativo attraverso sessioni di approfondimento che prevedono il coinvolgimento attivo dei partecipanti e di momenti di confronto.
- La riorganizzazione degli spazi di lavoro si è concretizzata nella riapertura e ristrutturazione di un intero piano della palazzina uffici con ricollocazione delle funzioni aziendali secondo criteri di maggiore funzionalità, razionalizzazione degli spazi, efficienza e comfort ambientale, nell'attivazione di un progetto di ottimizzazione degli spazi dei laboratori e nell'apertura di un servizio bar interno aziendale, aperto a tutti al fine di migliorare la qualità dei momenti di pausa.
- “Counseling”: è stato offerto al gruppo di lavoratori che opera nel reparto degli studi preclinici, un percorso individuale che prevede 8 incontri della durata di 60 min. ciascuno con una frequenza quindicinale tenuto da una counselor esperta; al progetto hanno aderito, ad oggi, 10 lavoratori, di cui 6 hanno già completato il loro percorso, 3 sono tuttora in fase di attuazione e 1 è in fase di avvio. L'attività risulta aver dato dei benefici alle persone coinvolte ed è stata molto apprezzata dai partecipanti.
- Corso di formazione manageriale per preposti/responsabili gerarchici: 2 sessioni di 2 giornate ciascuna, 31 partecipanti e Leadership e People Management come obiettivi.
- Policy sullo “Smart Working”: visti gli esiti positivi emersi dall'esperienza del gruppo pilota, l'azienda ha allargato la proposta a tutta la popolazione aziendale.

COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI

La comunicazione e' stata attuata dai RLS attraverso la somministrazione, ad un campione di lavoratori, di un questionario di gradimento delle iniziative attuate durante il progetto.

COSTI/BENEFICI

(compresi benefici e costi umani, sociali ed economici).

Il costo complessivo del progetto risulta essere di circa di 26,000.00 euro.

L'implementazione del progetto ha generato conseguenze positive multilivello tra cui il miglioramento dei processi comunicativi interni e una maggior consapevolezza del management rispetto alle problematiche percepite.

DOCUMENTAZIONE DISPONIBILE

- Griglia dei focus group
- Programma di formazione (stress resilience)

ALLEGATI

- File pdf "Le dieci competenze del lavoratore resiliente in Aptuit"